

От работников:
Уполномоченный представитель
трудоого коллектива

Аманцева А.А.
«22» января 2016 г.

От работодателя:
Директор ОБУСО ЦПП

Шахова С.А.
«22» января 2016 г.



с 22.01.16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного государственного учреждения социального
обслуживания Ивановской области
«Центр психолого-педагогической помощи семье и детям»
на 2016-2018 годы



Принят
на общем собрании
трудоого коллектива учреждения
Протокол № 1
от «22» января 2016 г.

Юридический адрес:
г. Иваново, ул.2-я Лагерная, д. 51

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и Федеральным Законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ (ред. 22.12.1014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя в учреждении.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- бюджетное государственное учреждение социального обслуживания Ивановской области «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям» (далее ОБУСО ЦППП), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора ОБУСО ЦППП;

- работники бюджетного государственного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям» в лице представителей трудового коллектива.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников ОБУСО ЦППП, является обязательным для исполнения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения работников учреждения руководящие документы, касающиеся вопросов оплаты труда, режима работы, выплаты различных компенсаций, социальных мероприятий и других вопросов, затрагиваемых настоящим договором.

1.7. Работодатель содействует привлечению работников к управлению ОБУСО ЦППП через собрания - общие, по подразделениям.

1.8. Члены трудового коллектива обязуются добровольно выполнять свои функциональные обязанности, проявлять инициативу, качественно в установленные сроки выполнять порученную работу, рационально использовать рабочее время, материальные ресурсы, электроэнергию, соблюдать трудовую дисциплину, осуществлять профессиональную деятельность на основе «Кодекса этики и служебного поведения работников

бюджетного государственного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям»»).

1.9. Работодатель вправе требовать возмещения материального ущерба, нанесенного членами трудового коллектива по их вине, в размерах, предусмотренных законодательством.

1.10. За невыполнение или нарушение условий настоящего договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) с представителем выборного органа от коллектива;
- консультации работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.19. Работодатель вправе осуществлять деятельность приносящую доход, которая осуществляется им сверх установленного государственного задания, с целью привлечения дополнительных финансовых средств для развития материально-технической базы учреждения.

1.20. Работодатель предоставляет дополнительные платные социальные услуги в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О некоммерческих организациях», Уставом учреждения и Порядком предоставления бюджетным государственным учреждением социального обслуживания Ивановской области «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям» дополнительных платных социальных услуг.

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

III. Гарантии занятости и трудовые отношения

3.1. В соответствии с Законом Российской Федерации 19.04.1991 № 1033-1 (ред. От 29.12.15) «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель обязуется осуществлять мероприятия по обеспечению занятости работников, созданию новых рабочих мест.

3.2. Работодатель осуществляет прием на работу граждан по трудовому договору в соответствии со ст. 56 и ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом с вновь принимаемыми сотрудниками обговариваются их функциональные обязанности, режим труда, отдыха, организация и оплата труда, установленные льготы, правила внутреннего распорядка.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации ознакомить каждого работника, под роспись с его должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, требованиями техники безопасности и охраны труда и другими локальными и нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которые реализуются в порядке, предусмотренном статьями 196 – 208 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения работниками трудовой функции по определенной специальности, профессии, должности. А именно: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

3.6. При проведении мероприятий, связанных с изменениями в структуре ОБУСО ЦППП, в том числе увольнение сотрудников при сокращении штата или ликвидации учреждения, работодатель обязан:

- уведомить членов трудового коллектива (каждого персонально под подпись) об изменениях в структуре ОБУСО ЦППП не менее, чем за два месяца;

- предложить работнику другую имеющуюся работу соответствующей квалификации;

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения, а в исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен, в течение третьего месяца (ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор и без предупреждения за два месяца, но только с письменного согласия работника и с выплатой компенсации в размере среднемесячного заработка за период двух месяцев.

3.8. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют лица, предусмотренные трудовым законодательством (работники с более высокой производительностью труда и квалификацией; семейные – при наличии двух и более иждивенцев; работники с профессиональным заболеванием; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя), преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении более 10 лет.

3.9. Работодатель признает, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В этой связи работодатель обязуется в случае увольнения работников всячески способствовать их трудоустройству.

IV. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного государственного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям».

4.2. Должностной оклад членов трудового коллектива не может быть ниже установленного Перечнем профессиональных квалификационных групп должностей работников ОБУСО ЦППП. В размер должностного оклада не входят компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки, в том числе за выслугу лет.

4.3. Процентные надбавки за непрерывный стаж работы отражаются в Положении об оплате труда, распространяются на все категории работающих, включая руководителя и выплачиваются в соответствии с законодательством.

- 4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно Перечня видов выплат компенсационного характера, порядка, условий и размеров их установления.
- 4.5. Процентные надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок приказом по учреждению директора и определены Перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком, условиями и размером их установления.
- 4.6. Стимулирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании ОБУСО ЦППП.
- 4.7. Стимулирование производится в зависимости от личного вклада работника. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением стимулирующей надбавки работника оформляется приказом по учреждению.
- 4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, соответственно 18 и 3 числа каждого месяца. В случае, когда сроки выплаты совпадают с выходными и праздничными днями, выплата производится накануне при условии финансирования.
- 4.9. При выплате заработной платы работодатель обязан, по запросу работника, извещать последнего о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.
- 4.10. Оплата отпусков производится на основании приказа директора. Отпускные начисляются исходя из среднемесячного заработка работника за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск и выплачиваются не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.11. Удержание из начисленной заработной платы производится только в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.
- 4.12. Средства, полученные Работодателем от приносящей доход деятельности, выплачиваются работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ОБУСО ЦППП.

V. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Режим работы и продолжительность рабочего времени в неделю определяется в соответствии с действующим законодательством.
- 5.2. Нормативное рабочее время работника, за которое оплачивается полный тариф (оклад), составляет 40 часов в неделю, педагога-психолога, социального педагога, методиста, педагога-организатора - 36 часов в неделю, учителя-логопеда - 20 часов в неделю.
- 5.3. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются Работодателем в следующем режиме:
- 5.3.1. В учреждении для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 5.3.2. График работы учреждения:
- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8.30 до 17.00.
 - перерыв на обед с 12.00 до 12.30.

- суббота и воскресенье - выходные дни.

5.3.3. График работы Детского телефона доверия - ежедневно с 9.00 до 21.00.

5.3.4. В соответствии с потребностью учреждения для работников, занимающих должности педагога-психолога, учителя-логопеда, специалиста по социальной работе, социального педагога, методиста, педагога-организатора, может быть установлен график работы в режиме гибкого рабочего времени.

5.3.5. Рабочее время педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, из них: 24 часа затрачивается на диагностическую, консультативную, реабилитационную, коррекционно-развивающую, просветительскую работу, осуществляемую в учреждении; 12 часов, в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени, приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с детьми, подростками, взрослыми, обработку полученных результатов, подготовку к проведению семинаров для педагогов-психологов, социальных педагогов, специалистов по социальной работе, разработке методического материала, повышение профессиональной квалификации, самообразование, участие в супервизии, заполнение документации. Выполнение данной работы педагогом-психологом может осуществляться за пределами учреждения

5.4. В соответствии с законодательством работникам предоставляются праздничные дни. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

5.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется (ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации):

- директору 8 календарных дней;
- заместителю директора 5 календарных дней;
- главному бухгалтеру 5 календарных дней;
- водителю 5 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Работнику по уважительным причинам на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок, определяемый соглашением с Работодателем, но не более 14 календарных дней в год.

5.10. Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам в соответствии с трудовым законодательством.

5.11. Матери или другому лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком, в соответствии с законодательством предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

5.12. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования по заочной и вечерней формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ст.173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 дней;
- свадьбой детей – до 3 дней;
- смертью близких родственников – 5 дней.

5.14. Работникам, занимающим в ОБУСО ЦППП должности по совместительству, устанавливается график работы в соответствии с графиком по основному месту работы.

VI. Охрана труда и здоровья. Социальная помощь.

6.1. Работодатель обязуется принимать меры по своевременному выполнению мероприятий, требований норм актов по охране труда.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство информировать каждого работника о нормативных требованиях (в том числе изменениях) условий работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.3. Работодатель принимает меры по приобретению к своевременной выдаче работникам спец. одежды, спец. обуви и хозяйственного инвентаря, согласно перечню, с учетом предусмотренной сметы расходов.

6.4. Работодатель обеспечивает:

- всех работников социально-бытовыми помещениями, рабочими местами, здоровыми и безопасными условиями труда.

6.5. Для обеспечения социальной защищенности работников работодатель по возможности может оказывать в дополнении к минимальным государственным гарантиям разовую социальную поддержку по заявлению нуждающегося (при наличии экономии фонда заработной платы):

- в случае смерти работника;
- в случае смерти близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей);
- в других случаях.

6.6. Оплата листа по временной нетрудоспособности производится по среднемесячному заработку работника за предыдущие 2 года, предшествующие случаю.

VII. Социальное обслуживание работников

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование в размерах, определенных законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

7.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке в соответствии с федеральным законодательством.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется возмещение расходов, связанных с командировкой:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтверждённых соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки;

- расходы на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

 - железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне,

 - автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

8.2. Гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации.

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с действующим законодательством при получении образования соответствующего уровня впервые.

IX. Гарантии деятельности общего собрания работников

9.1. Работодатель обязуется предоставлять общему собранию работников:

- оборудованное помещение (безвозмездно);

- информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора;
- возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Х. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении установленного срока действие Коллективного договора может быть продлено ещё на 3 года, в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.4. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников учреждения.

10.5. Если условия финансово-хозяйственной деятельности организации ухудшаются, то по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансово-хозяйственного положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.